

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Yogyakarta merupakan kota yang beragam dengan kebudayaan, wisata, dan pendidikan sehingga Yogyakarta merupakan wilayah maju dan berkembang. Penduduk Yogyakarta dari tahun ke tahun semakin meningkat yang membuat kegiatan sosial memiliki intensitas yang tinggi. Banyaknya kegiatan sosial masyarakat membuat pencemaran lingkungan semakin tinggi yang dapat mempengaruhi kesehatan masyarakat.

Yogyakarta juga merupakan tempat wisata dan pendidikan yang terus mengalami perkembangan dalam penyediaan sarana prasarana pendidikan maupun wisata. Jumlah kendaraan semakin meningkat secara signifikan sehingga membuat pencemaran udara menjadi tinggi.

Udara, air dan tanah merupakan sumber daya dan yang diperlukan oleh manusia dalam menjalani kehidupan. Disisi lain ketiga sumber daya ini cenderung mengalami pencemaran atau kerusakan akibat dampak negatif dari aktivitas pembangunan yang dilakukan manusia serta peningkatan jumlah penduduk yang membuat kebutuhan air yang tinggi baik secara kualitas maupun kuantitas.

Upaya pengendalian dan dan pencemaran lingkungan merupakan prioritas dari Dinas Lingkungan Hidup, lingkungan hidup harus dijaga dan dikelola lebih baik lagi agar kerusakan bisa diatasi, sehingga tercipta lingkungan yang

asri dan harmonis. Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kewenangan dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan hutan serta lingkungan hidup yaitu pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta ( DLHK DIY). Kinerja sumber daya manusia di DLHK DIY memiliki peran yang sangat penting agar tercapai dalam pengelolaan hutan yang ada di DIY.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan DIY bagian dari perangkat daerah yang memiliki peran meningkatkan sinergi dan efektivitas supaya tata kelola lingkungan hidup yang berkualitas serta tata kelola hutan yang lestari dimana aspek yang perlu di benahi yaitu alih fungsi lahan, pencemaran air, pengelolaan sampah, kerusakan hutan akibat penebangan tanpa izin, resolusi permasalahan tunjral hutan, serta penyediaan bibit yang berkualitas (<https://dlhk.jogjaprovo.go.id>).

Karyawan DLHK DIY sebagai roda penggerak dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, oleh karenanya karyawan harus memiliki akal, sifat dan tindak tanduk yang beraneka ragam yang sangat penting karena sumbangsih yang diberikan sangat besar terhadap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berada dalam organisasi, sebagai aset yang sangat penting bagi organisasi, sumber daya manusia harus memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, oleh karena itu harus dikelola dengan baik. Rahadi (2014) dalam (Kusuma, dan Rahardja 2018:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengajari cara mengatur hubungan dan perannya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan

dengan maksimal dalam mencapai tujuan bersama perusahaan.

Kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan untuk mempengaruhi kinerja dari karyawan. Bagaimana seorang pemimpin dalam menjalin hubungan dengan pekerjanya, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya serta memberikan penghargaan terhadap pekerja yang berprestasi sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2013). Wirawan (2013) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya bagi para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam bentuk yang tetap (*statis*) akan tetapi dalam bentuk yang berubah-ubah (*dinamis*). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikutnya serta situasi dan budaya sistem sosialnya. pola perilaku atau gaya yang digunakan pemimpin dapat berbeda-beda dalam mempengaruhi para pengikutnya

Robbins dalam Sanjaya (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memberikan perhatiannya terhadap suatu permasalahan yang di temukan oleh pengikutnya dan kebutuhan akan setiap perkembangan pengikutnya dengan memberikan dorongan semangat untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2016) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pimpinan dalam mempengaruhi bawahan dengan tujuan mau bekerja secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Firman Allah dalam Al-Qur'an dalam memimpin suatu kaum

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ ط  
 ۚ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya : Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".(Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 124)

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan, dalam mewujudkan budaya organisasi yang tepat dalam suatu organisasi, maka dibutuhkan adanya dukungan serta partisipasi dari seluruh anggota yang terlibat dalam organisasi tersebut. Wibowo (2013) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini menunjukkan bahwa organisasi menyangkut keyakinan-keyakinan dan perasaan bersama dalam perusahaan, dan juga keteraturan dalam berperilaku serta proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma dalam yang berlaku dalam perusahaan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi, Mangkunegara (2017:93) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Objek penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. DLHK DIY memiliki karyawan sebanyak 110 orang. Dalam peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 59 Tahun 2018 pasal 4 DLHK DIY bertugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup dan pemerintahan bidang kehutanan (<https://dlhk.jogjaprov.go.id>).

Kinerja sumber daya manusia yang ada pada DLHK DIY harus terus ditingkatkan secara optimal dalam menjalankan tugasnya supaya sasaran-sasaran dapat tercapai dalam pengelolaan serta melestarikan lingkungan hidup yang ada di Yogyakarta dengan mengatasi masalah-masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Menurunnya kualitas air
2. Menurunnya kualitas udara di daerah perkotaan
3. Tingginya timbulan sampah
4. Rendahnya tingkat ketaatan lingkungan
5. Alih fungsi lahan (<https://dlhk.jogjaprov.go.id>).

Peneliti tertarik melakukan penelitian kembali tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja mengacu pada beberapa peneliti yang melakukan penelitian terdahulu. Kusuma, dan Rahardja (2018), dan juga Sasongko Dkk (2021) dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Secara umum hasil penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Herawati dan Septyarini (2021) yang menyebutkan bahwa hasil yang didapatkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda dihasilkan oleh Gita dan Yuniawan (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. BPR Arta Utama.

Terkait penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ada dua hasil yang berbeda. Pertama, Putri dan Kustini (2021) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan kesimpulan tidak mempunyai pengaruh. Dengan demikian motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Gita dan Yuniawan (2016). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka peneliti melakukan analisis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY.

#### **D. Manfaat**

Manfaat Penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang di peroleh selama di bangku kuliah untuk di gunakan dalam dunia kerja.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta saran yang berguna bagi Instansi yaitu Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengelola sumber daya manusia agar kinerja dari sumber daya manusia terus meningkat dan menjadi lebih baik.

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.